

ABSTRAK

Habsari, Anggun Nur. 2012. Hubungan Kepemimpinan Transformatif Dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Malang
Dosen pembimbing: Andik Rony Irawan M. Si.,Psi

Kata kunci: kepemimpinan transformatif, motivasi kerja

Kepemimpinan transformatif adalah kepemimpinan yang mampu mengontrol, *manage*, membimbing dan mengarahkan orang lain kepada perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik dan inovatif untuk menuju suatu sasaran tertentu yang ditandai dengan empat ciri, yaitu karismatik, inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian individual. Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk mengontrol, mengarahkan dan mengelola perilaku positif untuk mencapai tujuan organisasi yang terdiri dari tiga faktor yaitu kebutuhan dasar, jabatan dan eksistensi. Kedua variabel itu sangatlah berkaitan erat dalam suatu organisasi. Kepemimpinan seseorang di suatu organisasi atau perusahaan berkaitan erat dengan semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin yang bersifat transformatif diharapkan dapat meningkatkan motivasi bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu dibutuhkan gaya kepemimpinan transformasional yang merupakan gaya kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan, baik perubahan internal maupun eksternal, demikian juga untuk menumbuhkan motivasi bawahan dalam rangka meningkatkan kinerjanya (Ancok, 2005).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah hubungan antara kepemimpinan transformatif dengan motivasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformatif dengan motivasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan kepemimpinan transformatif sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan positif antar tingkat kepemimpinan transformatif dengan motivasi kerja. Kemudian mengkategorisasikan tingkat kepemimpinan transformatif dengan motivasi kerja dengan menentukan *mean* dan *standart deviasi* terlebih dahulu, kemudian dilakukan analisis prosentase. Subyek penelitian adalah karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang yang berjumlah 94, dan diambil sampel sebanyak 60 karyawan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan dua buah skala sebagai alat ukur, yaitu skala kepemimpinan transformatif dan skala motivasi kerja yang disusun sendiri oleh peneliti dalam bentuk skala *likert* yang berjumlah 24 aitem.

Hasil penelitian menunjukkan 10 karyawan (16,67%) menilai kepemimpinan transformatif yang tinggi, 42 karyawan (70%) menilai kepemimpinan transformatif yang sedang, dan 8 karyawan (13,33%) menilai kepemimpinan transformatif yang rendah. Kemudian terdapat 10 karyawan (16,67%) merasakan motivasi kerja yang tinggi, 41 karyawan (68,33%) merasakan motivasi kerja yang sedang, dan 9 karyawan (15%) merasakan motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan hasil analisa *product moment* ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformatif dengan motivasi kerja dengan $r = 0,574$ $p = 0,000$, artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformatif maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan.